Niveau(x) d'enseignement: 9 Numéro EDUQ : 8970043
Centre d'intérêt: 230

Dauphinais, Paul.

Relance 1979-1986. Deuxième partie : enquête auprès des employeurs des diplômés du secteur professionnel du collégial : situation actuelle, degré de satisfaction et attentes / Paul Dauphinais ; Collège Montmorency, Service des affaires étudiantes, Service de placement. -- Laval : Le Collège, 1988.
iv, 22 f. ; 28 cm.

Bibliogr. : f. 22.

ISBN 2-89658-022-9

Vedette(s)-secondaire(s): Collège Montmorency. Service des affaires étudiantes • Collège Montmorency. Service de placement

Descripteur(s): Opinion de l'employeur • Evaluation par l'employeur • Attitude de l'employeur • Enseignement professionnel • Formation professionnelle • Enquête sur les finissants • Collégial (Ordre d'enseignement)

Le document présente les résultats d'une enquête faite auprès de 28 employeurs qui avaient embauché des diplômés du secteur professionnel du Cégep Montmorency entre 1979 et 1986 et qui avaient eu un diplômé à leur emploi pendant au moins un an. L'enquête, réalisée en juillet 1988, visait les objectifs suivants: 1. connaître le degré de satisfaction des employeurs à l'égard des diplômés; 2. identifier les critères privilégiés et les attitudes des employeurs lors du recrutement des finissants; 3. faire ressortir leurs attentes envers les finissants du secteur professionnel. Globalement, les employeurs n'ont pas de récriminations majeures à faire à l'endroit de la formation collégiale et de ses finissants, même si leur taux de satisfaction n'est pas très élevé. En fait, c'est la piètre qualité de la langue française écrite qui vient au premier rang des défauts des collégiens du secteur professionnel. Les employeurs préfèrent des diplômés qui ont une formation plus générale que spécialisée et ils embauchent assez souvent des diplômés provenant d'un programme connexe à celui qu'ils recherchaient initialement. Les employeurs souhaitent donc des diplômés qui ont une bonne formation générale et préfèrent, tout compte fait, les former eux-mêmes aux techniques spécialisées de leurs entreprises.

Type de document: r
Notice(s) connexe(s): 8970042

EDUC
8970043

COLLÈGE MONTMORENCY
475, BOULEVARD DE L'AVENIR, LAVAL (QUÉBEC) H7N 5H9

RELANCE 1979-1986
DEUXIÈME PARTIE

ENQUÊTE AUPRÈS DES EMPLOYEURS DES DIPLÔMÉS DU SECTEUR PROFESSIONNEL DU COLLÉGIAL:
SITUATION ACTUELLE DEGRÉ DE SATISFACTION ET ATTENTES

Par Paul Dauphinais

SERVICE DES AFFAIRES ÉTUDIANTES
SERVICE DE PLACEMENT
AOÛT 1988

PAUL DAUPHINAIS

RELANCE 1979-1986, DEUXIEME PARTIE

ENQUETE AUPRES DES EMPLOYEURS

DES DIPLOMES DU SECTEUR PROFESSIONNEL DU COLLEGIAL:

SITUATION ACTUELLE, DEGRE DE SATISFACTION ET ATTENTES

COLLEGE MONTMORENCY

SERVICE DES AFFAIRES ETUDIANTES

SERVICE DE PLACEMENT

AOUT 1988

Collège Montmorency
475, boulevard de l'Avenir
Laval, Québec
H7N 5H9

Dépot légal
Bibliothèque nationale du Québec
Bibliothèque nationale du Canada
ISBN 2-89058-022-9

Tirage: 150

L'utilisation des termes masculins dans ce rapport ne véhicule aucun préjudice à l'égard du genre féminin. Il faut comprendre que la référence à des termes génériques masculins permet d'alléger considérablement les textes.

AVANT-PROPOS

Cette enquête, une des premières visant à connaître le degré de satisfaction des employeurs des diplômés du secteur professionnel du collégial, a été réalisée dans le cadre du plan de développement quinquennal 1985-1990 du Collège Montmorency. Elle fut initiée et supervisée par le Service des Affaires étudiantes du Collège Montmorency, dirigé par Jacques Barette.

Je tiens à remercier Claude Desjardins, adjoint au directeur du Service des affaires étudiantes, et Lise Levasseur, responsable du Service de placement du Collège, pour leur collaboration dans l'élaboration de ce projet et leurs efforts soutenus pour assurer le succès de cette enquête. Mille mercis à Serge Desroches pour son apport essentiel dans la saisie et le traitement informatisés des données.

Je souligne également l'accueil chaleureux que les employeurs ont réservé à cette enquête, et je les remercie d'avoir répondu à notre questionnaire.

En terminant, je remercie également Denyse Turcotte, pour sa grande patience, et Laura Dubreuil qui a fait le traitement de texte de ce rapport.

TABLES DES MATIERES

PAGE

AVANT-PROPOS.....iii

TABLE DES MATIERES..... iv

INTRODUCTION 1

PREMIERE PARTIE : METHODOLOGIE

CHAPITRE 1: METHODES DE RECHERCHE ET CUEILLETTE DES DONNEES..... 3

CHAPITRE 2: PROFIL DES EMPLOYEURS INTERROGES..... 7

DEUXIEME PARTIE: ANALYSE DES RESULTATS

CHAPITRE 3: CRITERES RETENUS OU PRIVILIGIES PAR LES EMPLOYEURS LORS DU RECRUTEMENT..... 10

CHAPITRE 4: ATTENTES ET ATTIDUDES DES EMPLOYEURS A L'EGARD DES FINISSANTS..... 14

CHAPITRE 5: SATISFACTION DES EMPLOYEURS FACE AUX DIPLOMES DE MONTMORENCY..... 19

CONCLUSION 21

BIBLIOGRAPHIE..... 22

INTRODUCTION

Depuis maintenant vingt ans, le réseau collégial forme des techniciennes et des techniciens dans plus de deux cents disciplines et options. Le Cégep Montmorency donne, quant à lui, une formation professionnelle dans treize (13) programmes différents.

Tel qu'énoncé dans son dernier plan quinquennal, la problématique de la concordance entre la formation collégiale professionnelle et les besoins du marché du travail doit continuer à guider la plupart des interventions des administrateurs et des enseignants du niveau professionnel. Est-ce que cette orientation a atteint ses buts? Satisfait-elle les principaux intéressés, à savoir les employeurs?

La présente enquête, qui est la deuxième partie du projet RELANCE 1979-1986, tente d'apporter certains éléments de réponse à ce questionnement, mais elle vise aussi à fournir certaines informations qui pourraient aider à l'amélioration du placement des étudiants. Voici ses trois principaux objectifs:

- Connaître le degré de satisfaction des employeurs à l'égard des diplômés du secteur professionnel du Cégep Montmorency;
- Identifier les critères priviligiés et les attitudes des employeurs lors du recrutement des finissants du secteur professionnel du collégial;
- Faire ressortir les attentes des employeurs envers les finissants du secteur professionnel du collégial.

Plutôt que de priviligier un questionnement centré exclusivement sur les finissants du Cégep Montmorency, nous avons choisi une approche plus générale qui s'ouvre à l'ensemble des diplômés du secteur professionnel. Cette perspective plus vaste réserve néanmoins une place spécifique aux diplômés de Montmorency, notamment en ce qui concerne le degré de satisfaction des employeurs.

Les résultats de cette enquête sont destinés aux différents départements et services du collège, qui pourront les consulter en les considérant comme un point de départ en vue d'une enquête plus vaste et plus approfondie. Si certains de ces résultats contribuent à l'amélioration de la formation déjà existante, ou encore à accroître l'efficacité du Service de placement, cette modeste recherche aura dépassé ses objectifs.

CHAPITRE 1: METHODES DE RECHERCHE ET CUEILLETTE DES DONNEES

Dans ce chapitre, nous décrivons le processus méthodologique que nous avons suivi; ainsi nous définissons la population étudiée, les principes de notre échantillonnage, les grandes lignes du questionnaire, nos techniques de cueillette des informations, les bases de notre codification et les fonctions statistiques utilisées.

1.1 DEFINITION DE LA POPULATION ETUDIEE

La population cible totale était composée de tous les employeurs des diplômés qui avaient répondu à notre RELANCE 1979-1986, soit 426 diplômés provenant de onze programmes différents du secteur professionnel du collégial. Nous avons choisi cette catégorie d'employeurs, plutôt que de les choisir parmi les listes d'employeurs du Service de Placement du Collège. L'option retenue nous assurait que tous les employeurs de cette population cible avaient réellement embauché des diplômés.

Nous avons réduit notre population en excluant les employeurs qui n'avaient pas eu un diplômé à leur emploi pendant au moins un an. Cette période nous a semblé un délai raisonnable pour acquérir une connaissance suffisante et non-superficielle d'un ou plusieurs diplomés. Cette restriction nous a fourni, a posteriori, une banque d'employeurs connaissant bien les diplômés du secteur collégial, ce qui était absolument fondamental pour valider les résultats de cette enquête.

1.2 L'ECHANTILLONNAGE

Comme nous l'avons déjà mentionné dans l'introduction, cette enquête visait d'abord à donner un aperçu de la situation actuelle, à fournir des indications générales, des pistes de recherche, plutôt qu'à étayer des hypothèses. L'ampleur de cette recherche fut avant tout limité par les moyens mis à sa disposition.

Afin de conserver trois (3) répondants par programme d'études, nous avons choisi de façon aléatoire six (6) employeurs a l'intérieur de chacun des sous-groupes de population. A cause de notre calendrier de travail, nous avons réalisé notre enquête téléphonique au début du mois de juillet; ce moment de vacances annuelles a perturbé notre échantillonage au point où nous avons dû limiter le nombre de répondants à deux (2) dans certains programmes.

TABLEAU 1: REPARTITION DES EMPLOYEURS PAR PROGRAMME D'ETUDES (Q6)

PROGRAMMES/ TECHNIQUES	N	%
INFIRMIERE	2	7,1%
READ PHYS	2	7,1%
DIETETIQUE	2	7,1%
ARCHITECTURE	3	10,7%
GENIE CIVIL	3	10,7%
ELECTRODYNAMIQUE	3	10,7%
ELECTRONIQUE	3	10,7%
ADM GENERALE	2	7,1%
FINANCE	2	7,1%
MARKETING	3	10,7%
SECRETARIAT	3	10,7%
TOTAL	28	

1.3 LE QUESTIONNAIRE

Le questionnaire de cette enquête contient 26 questions (38 avec les sous-questions). Il est divisé en quatre (4) grandes catégories:

A) Renseignements généraux sur l'entreprise ou l'organisation
B) Recrutement des finissants
C) Attentes et attitudes de l'employeur face aux finissants
D) Satisfaction de l'employeur face aux diplômés du Cégep Montmorency

A l'exception de trois (3) questions ouvertes (Q16, Q20 et Q21), toutes les autres sont à choix multiple.

Avant d'entreprendre l'administration du questionnaire, nous avons d'abord validé une version préliminaire auprès de cinq (5) employeurs. Par la suite, nous avons mené nos entrevues téléphoniques[1] en rejoignant les catégories de personnel suivantes: adjointe-clinique, agent de dotation ou de personnel, chef de service, comptable, conseiller en ressources humaines, directeur d'un service ou du service du personnel, président-directeur-général, président, secrétaire-trésorier, superviseur et vice-président.

---

1. L'administration de nos vingt-huit (28) questionnaires, contenant 38 questions et sous-questions, par le biais d'entrevues téléphoniques, a exigé une semaine de travail à une personne. En fait, il faut compter au minimum une heure par répondant, car de très nombreuses minutes sont nécessaires pour identifier la bonne personne ressource, obtenir son consentement, prendre un rendez-vous ou procéder immédiatement à l'entrevue.

1.4 CODIFICATION ET ANALYSE STATISTIQUE

La codification, compte-tenu du peu de questions ouvertes, a été limité à trois (3) questions, soit celles se rapportant aux défauts qu'ont les finissants, aux qualités qu'ils devraient avoir et aux raisons qui motivent leur préférence pour un Cégep.

La saisie des données et le traitement statistique ont été réalisés sur le logiciel SPSS/PC (Statistical Package for Social Sciences), logiciel très performant et très riche en possibilités analytiques.

Nous avons utilisé les fonctions statistiques de bases, soit le pourcentage, la moyenne et les tableaux croisés pour analyser les données recueillies.

CHAPITRE 2: PROFIL DES EMPLOYEURS INTERROGES

Les employeurs de notre échantillonnage ont un profil global s'apparentant d'assez près au profil d'emploi des diplômés du secteur professionnel de la RELANCE 1979-1986 (première partie), tant au niveau de la localisation géographique, de la taille des entreprises, du salaire offert que des catégories d'entreprises. En d'autres mots, notre échantillonnage aléatoire a donné les résultats souhaités.

Concrètement, il ressort que nos employeurs donnent aux finissants un salaire se situant entre 15 000 et 20 000$ dans 48% des cas et entre 20 000 et 25 000$ dans 44% des cas.

Les employeurs interrogés, d'un autre côté, sont dans une proportion assez importante de moyens ou de gros employeurs de diplômés du secteur professionnel, puisque dans les huit (8) dernières années, plus de 65% d'entre eux ont embauché au moins 16 finissants du réseau collégial, et que dans 54% des cas, ils ont encore à leur emploi plus de 16 diplômés du réseau collégial.

TABLEAU 2.1: LOCALISATION DES ENTREPRISES OU ORGANISATIONS (Q2)

VILLE OU REGION	%
LAVAL	25,0%
MONTREAL	42,9%
MONTREAL METROPOLITAIN	21,4%
AILLEURS AU QUEBEC	10,7%

TABLEAU 2.2: CATEGORIE DES ENTREPRISES OU ORGANISATIONS (Q3)

CATEGORIE	%
ENS UNIVERSITAIRE	7,1%
GVT PROVINCIAL	3,6%
GVTS MUNICIPAUX	10,7%
HOP ET SERV SOCIAUX	14.3%
BUREAUX PROFESSIONNELS	10,7%
SYNDICAT CORP PROF	3,6%
ELECTRICITE GAZ,EAU	7,1%
TRANSPORT COMMUNICATION	3,6%
SECTEUR DES SERVICES	7,1%
FIN IMMOB ET ASS	10,7%
INDUSTRIE MANUF ET CONSTR	21,4%

TABLEAU 2.3: TAILLE DES ENTREPRISES OU ORGANISATIONS (Q4)

NOMBRE D'EMPLOYES	%
1-49 EMPL	25,0%
50-499 EMPL	28,6%
500-999 EMPL	3,6%
1000 ET PLUS	42,9%

TABLEAU 2.4: SALAIRE ANNUEL BRUT OFFERT AUX FINISSANTS (Q5)

SALAIRE OFFERT	%	% CUMULE
10 000-15 000$	3,7%	3,7%
15 000-20 000$	48,1%	51,9%
20 000-25 000$	44,4%	96,3%
25 000 ET PLUS	3,7%	100,0%

TABLEAU 2.5: NOMBRE DE DIPLOMES EMBAUCHE DEPUIS 1979 PAR LES EMPLOYEURS INTERROGES (Q7)

NOMBRE	%
AU MOINS 1	7,7%
2	3,8%
3	11,5%
5	3,8%
7	3,8%
9-15	3,8%
16-25	7,7%
26 ET PLUS	57,7%

TABLEAU 2.6: NOMBRE DE DIPLOMES ETANT ACTUELLEMENT A L'EMPLOI DES EMPLOYEURS INTERROGES (Q8)

NOMBRE	%
AU MOINS 1	10,7%
2	3,6%
3	7,1%
5	14,3%
9-15	10,7%
16-25	7,1%
26 ET PLUS	46,4%

TABLEAU 2.7: CARACTERE DE L'EMPLOI OFFERT AUX FINISSANTS (Q9)

CARACTERE DE L'EMPLOI	%	% CUMULE
PERMANENT	70,4%	70,4%
TEMPORAIRE	11,1%	81,5%
TEMPS PARTIEL	18,5%	100,0%

ENQUETE AUPRES DES EMPLOYEURS DES DIPLOMES DU SECTEUR PROFESSIONNEL DU COLLEGIAL : SATISFACTION ET ATTENTES

DEUXIEME PARTIE: ANALYSE DES RESULTATS

CHAPITRE 3: CRITERES RETENUS OU PRIVILIGIES PAR LES EMPLOYEURS LORS DU RECRUTEMENT

COMMENTAIRES SUR LES TABLEAUX:

-Les employeurs témoignent que la formation professionnelle collégiale répond à un besoin réel, puisque dans plus de 89% des cas où ils ont embauché un diplômé du secteur professionnel, une formation collégiale était exigée ou préférablement exigée pour l'emploi offert (T. 3.1).

-Ils affirment aussi, cependant, et ce dans plus de 67% des cas, qu'une autre formation collégiale connexe aurait pu, ou possiblement pu, satisfaire leurs exigences (T. 3.2). Cette affirmation correspond à leur désir d'une formation collégiale plus générale que spécialisée (T. 4.1).

-Plus de 71% des employeurs préfèrent embaucher des finissants qui ont acquis une expérience de travail avant ou pendant les études (T. 3.3).

-60% des employeurs vont priviligier, ou préférablemnt priviligier, un finissant qui a fait un stage chez eux lors de l'embauche de nouveau personnel (T. 3.4).

-L'expérience générale (voyages, activités sociales, etc) est valorisée, ou possiblement valorisée, par 60% des employeurs (T. 3.5).

-Seulement huit (8) de nos répondants (28%) affirment priviligier un Cégep à un autre, et ce principalement à cause de la "bonne réputation" dans un domaine précis: par exemple, l'informatique à Maisonneuve. En raison de notre petit échantillonnage, il nous est impossible de tirer des conclusions favorables à un Cégep ou à un autre (T. 3.6 et 3.7).

TABLEAU 3.1: FORMATION COLLEGIALE EXIGEE (Q10)

CHOIX DE REPONSE	%
OUI	67,9%
PREFERABLEMENT	21,4%
NON	10,7%

TABLEAU 3.2: AUTRE FORMATION COLLEGIALE POSSIBLE (Q11)

CHOIX DE REPONSE	%	% CUMULE
OUI	28,6%	28,6%
POSSIBLEMENT	39,3%	67,9%
NON	32,1%	100,0%

TABLEAU 3.3: EXPERIENCE DE TRAVAIL PREFERABLE (Q12)

CHOIX DE REPONSE	%	% CUMULE
OUI	42,9%	42,9%
POSSIBLEMENT	28,6%	71,4%
NON	21,4%	92,9%
TOUT DEPEND EMPLOI	7,1%	100,0%

TABLEAU 3.4: STAGE CHEZ VOUS PREFERABLE (Q13)

CHOIX DE REPONSE	%	% CUMULE
OUI	39,3%	39,3%
POSSIBLEMENT	21,4%	60,7%
NON	35,7%	96,4%
TOUT DEPEND EMPLOI	3,6%	100,0%

TABLEAU 3.5: EXPERIENCE GENERALE VALORISEE (Q14)

CHOIX DE REPONSE	%	% CUMULE
OUI	32,1%	32,1%
PREFERABLEMENT	28,6%	60,7%
NON	39,3%	100,0%

TABLEAU 3.6: PRIVILIGIEZ-VOUS UN CEGEP (Q15)

CHOIX DE REPONSE	%
OUI	25,5%
NON	64,3%
PARFOIS	7,1%

TABLEAU 3.7: QUEL CEGEP PREFEREZ-VOUS (Si vous en privilégiez-un) (Q16A)

CEGEP	N	%
AHUNTSIC	2	25,0%
BOIS-DE-BOULOGNE	2	25,0%
MAISONNEUVE	2	25,0%
MONTMORENCY	2	25,0%
TOTAL=	8	

TABLEAU 3.8: POUR QUELLES RAISONS PRIVILIGIEZ-VOUS UN CEGEP (Q16B)

RAISONS	N	%
CONNAISSANCE D'UN PROFESSEUR	1	12,5%
EXPERIENCE POSITIVE PAR LE PASSE	2	25,0%
BONNE REPUTATION DANS LE DOMAINE	4	50,0%
EN RAISON DES STAGES	1	12,5%
TOTAL	8	

CHAPITRE 4: ATTENTES ET ATTITUDES DES EMPLOYEURS A L'EGARD DES FINISSANTS

COMMENTAIRES SUR LES TABLEAUX:

-Une formation plus générale que spécialisée est souhaitée par les employeurs dans une assez grande proportion, soit 66,7% (T. 4.1).

-Une formation plus théorique est aussi préférée à une formation plus pratique, et ce par 56% des employeurs (T. 4.2.)

-L'apport des finissants à l'entreprise au niveau des connaissances théoriques et du besoin de relève est considéré comme très important ou important par plus de 77% des répondants; toutefois, au niveau des connaissances pratiques leur apport est assez faible, puisque 57% des employeurs le juge peu important (T. 4.3).

-Selon nos répondants, les finissants du collégial devraient posséder au moins vingt-deux (22) qualités. Les quatre à avoir été identifiées le plus souvent sont les suivantes: débrouillard et autonome, disponible et serviable, volonté d'apprentissage, et finalement, travailleur et persévérant (T. 4.4).

-Les quatre (4) défauts le plus souvent rencontrés chez les finissants sont les suivants: français écrit déficient, manque de confiance en soi, pas très travaillant ainsi que le manque de motivation (T. 4.5).

-Sur l'ensemble des facteurs suggérés aux répondants comme pouvant potentiellement influencer la progression d'une carrière d'un finissant, tous ont été jugés à plus de 57% comme étant très important ou important. Néanmoins, un de ces éléments se détache des autres, et c'est le dynamisme du candidat qui est jugé à 100% comme très important ou important dans la progression d'une carrière. A l'inverse, le sens politique/l'opportunisme est l'élément qui est considéré comme le moins important par nos répondants, qui le classent comme très important ou important dans seulement 57% (T. 4.6).

TABLEAU 4.1: FORMATION PLUS GENERALE QUE SPECIALISEE (Q17)

CHOIX DE REPONSE	%	% CUMULE
OUI	51,9%	51,9%
PREFERABLEMENT	14,8%	66,7%
NON	33,3%	100,0%

TABLEAU 4.2: FORMATION PLUS THEORIQUE QUE PRATIQUE (Q18)

CHOIX DE REPONSE	%	% CUMULE
OUI	24,0%	24,0%
PREFERABLEMENT	32,0%	56,0%
NON	44,0%	100,0%

TABLEAU 4.3: APPORT DES FINISSANTS A L'ENTREPRISE (Q19)

DOMAINES\ CHOIX DE REPONSES	TRES IMPORTANT	IMPORTANT	PEU IMPORTANT	NUL
CREATIVITE	21,4%	32,1%	46,4%	0%
CONN THEORIQUES	18,5%	59,3%	22,2%	0%
CONN PRATIQUES	17,9%	25,0%	57,1%	0%
BESOIN DE RELEVE	42,9%	35,7%	14,3%	7.1%

TABLEAU 4.4: QUALITES QUE DEVRAIENT POSSEDER UN FINISSANT DU COLLEGIAL (Q20)

QUALITES IDENTIFEES PAR LES EMPLOYEURS	%
DEBROUILLARD AUTONOME	14%
VOLONTE D'APPRENTISSAGE	8%
TRAVAILLEUR PERSEVERANT	7%
DISPONIBLE SERVIABLE	6%
RESPONSABLE RESPECT ENGAGEMENT	6%
RELATION PUBLIQUE INTEGRATION	6%
METHODIQUE MINUTIEUX	5%
HONNETE	5%
PROFESSIONNALISME	5%
MOTIVE DYNAMIQUE	5%
BON FRANCAIS ECRIT	3%
CONNAISSANCES THEORIQUES	3%
BELLE PERSONNALITE	2%
CRITIQUE FACE A SOI	2%
CAPACITE DE TRAVAIL EN EQUIPE	2%
ASSIDUITE CONSTANT	2%
CREATIF	2%
FLEXIBILITE	2%
PONCTUEL	1%

TABLEAU 4.5: DEFAUTS RENCONTRES CHEZ LES FINISSANTS (Q21)

DEFAUTS IDENTIFIES PAR LES EMPLOYEURS	%
FRANCAIS ECRIT DEFICIENT	13%
MANQUE DE CONFIANCE	10%
PAS TRES TRAVAILLANT	9%
MANQUE DE MOTIVATION	9%
INCONSCIENT	7%
IMPATIENT FACE CONDITIONS TRAVAIL	7%
PRETENTIEUX	6%
MANQUE CONNAISSANCES THEORIQUES	4%
MANQUE DE PRATIQUE	4%
TENUE VESTIMENTAIRE	4%
PAS DE PERFECTIONNEMENT	4%
MANQUE DE MATURITE	3%
MANQUE D'AUTONOMIE	3%
MECONNAISSANCE INSTRUMENT DE BASE	3%
MANQUE CONNAISSANCES PRATIQUES	2%
PAS PROFESSIONNEL	2%
IRRESPECTUEUX	2%
PAS LE SENS RELATIONS HUMAINES	2%
ADAPTATION DIFFICILE	2%

TABLEAU 4.6: FACTEURS INFLUENCANT LA PROGRESSION DE CARRIERE D'UN FINISSANT (Q22)

FACTEURS\ CHOIX DE REPONSES	TRES IMPORTANT	IMPORTANT	PEU IMPORTANT	NUL
CREATIVITE	39,3%	32,1%	25,0%	3,6%
CONN THEORIQUES	39,3%	57,1%	3,6%	0%
CONN PRATIQUES	46,4%	50,0%	3,6%	0%
QUALITE FORMATION	33,3%	51,9%	11,1%	3,7%
DYNAMISME	77,8%	22,2%	0%	0%
ENGAGEMENT	51,9%	37,0%	11,1%	0%
SENS POLITIQUE OPPORTUNISME	3,6%	53,6%	28,6%	7,1%
OPPORTUNITE LIEE A L'EMPLOI	32,1%	50,0%	10,7%	3,6%
RELATIONS PUBLIQUES	51,9%	37,0%	11,1%	0%

CHAPITRE 5: SATISFACTION DES EMPLOYEURS FACE AUX DIPLOMES DE MONTMORENCY

COMMENTAIRES SUR LES TABLEAUX:

-A la question: "Est-ce que les études collégiales du finissant l'ont bien préparé pour occuper son emploi?" les employeurs ont répondu "BIEN" dans 57% des cas, alors que 28% ont jugé que la formation collégiale les avaient "TRES BIEN" préparé (T. 5.2).

-Les attentes des employeurs à l'égard des finissants du Cégep Montmorency ont été totalement satisfaites dans une proportion de près de 36% et assez satisfaites à 29% (T. 5.3).

-Le dernier tableau nous révèle que tous les répondants réengageraient un finissant de Montmorency, même si leurs attentes n'ont pas toujours été totalement satisfaites, ou qu'ils considèrent que la formation collégiale ne correspond pas encore totalement à leur besoin (T. 5.4).

TABLEAU 5.1: NOMBRE DE DIPLOMES DE MONTMORENCY EMBAUCHE DEPUIS 1979 (Q23)

NOMBRE	%
AU MOINS 1	47,8%
2	17,4%
3	8,7%
5	8,7%
9-15	4,3%
15 ET PLUS	13,0%

TABLEAU 5.2: CORRESPONDANCE ENTRE LA FORMATION COLLEGIALE ET LES BESOINS DE L'EMPLOI (Q24)

CHOIX DE REPONSE	%
TRES BIEN	28,6%
BIEN	57,1%
PEU	0%
PAS DU TOUT	0%
NE PEUX REPONDRE	14,3%

TABLEAU 5.3: SATISFACTION DES ATTENTES (Q25)

CHOIX DE REPONSE	%
TOUT A FAIT	35,7%
ASSEZ	28,6%
PEU	0%
PAS DU TOUT	0%
NE PEUX REPONDRE	35,7%

TABLEAU 5.4: REENGAGERIEZ-VOUS UN DIPLOME DE MONTMORENCY (Q26)

CHOIX DE REPONSE	%
OUI	100,0%
NON	0%

CONCLUSION

Globalement, nous pouvons dire que les employeurs n'ont pas de récriminations majeures à faire à l'endroit de la formation collégiale et de ses finissants, même si leur taux de satisfaction n'est pas très élevé.

En fait, la qualité de la langue française écrite vient au premier rang des défauts des collégiens du secteur professionnel. Cette constatation est très éclairante, et va à l'encontre des perceptions qu'ils ont de leur futur travail, où la plume devient inutile au profit du stétoscope et de la lunette d'arpentage.

Par ailleurs, cette enquête montre que les employeurs préfèrent une formation collégiale plus générale que spécialisée, et qu'ils embauchent assez souvent des diplômés provenant d'un programme connexe à celui qu'ils recherchaient initialement. L'explication qu'ils fournissent à ce besoin de "généraliste" tient au fait que leurs techniques de production, instruments, ou méthodes de travail sont trop spécifiques à leur entreprise et qu'ils préfèrent tout compte fait les former eux-mêmes.

BIBLIOGRAPHIE

BURNEY, André et al., Les attitudes et les attentes du milieu à l'égard de l'enseignement professionnel au Cégep de Drummondville, Cégep de Drummondville, Juin 1982, 112p.

FARINE, Avigdor, La perception des employeurs des liens qui existent entre la formation et l'emploi. Rapport no 2, Université de Montréal, Septembre 1980, 137p.

MOUNIVONGS, Khamlay et Réjean BOUCHER, Etudes des besoins et attentes des employeurs du Saguenay-Lac-Saint-Jean en ce qui a trait à la formation actuelle et future de l'enseignement professionnel. Deuxième partie et fin, Université du Québec à Chicoutimi, Août 1983, 90p.